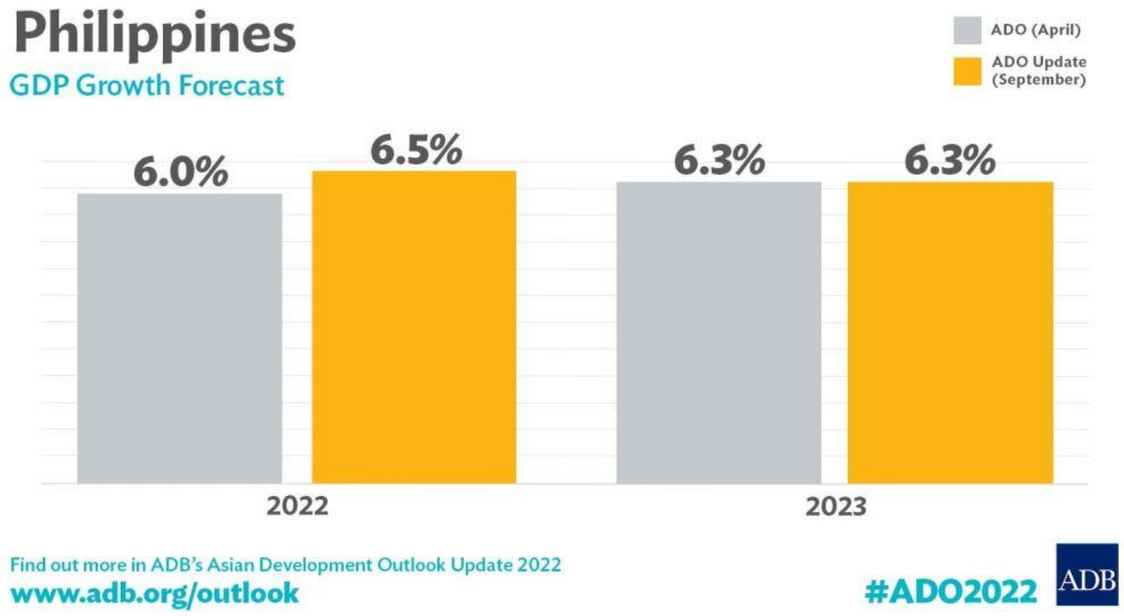
Employers Confederation of the Philippines

フィリピンの労働事情と人材戦略

フィリピン経営者連盟
事務局長　Jose Roland A. Moya



経済・労働状況

2022年のフィリピン経済は、世界および国内の物価上昇圧力による高インフレにもかかわらず、コロナ禍における国内移動制限の緩和に伴って内需が力強く回復することで、堅調な成長を遂げるでしょう。（ADB）

フィリピンの実質国内総生産は、2022年に6.5パーセントの成長が見込まれています（IMF）。

経済・労働状況

労働力率

65.2%
2022年7月現在
（PSA）

総就業者数

4740万人
（就業率94.8%）

失業率

5.2%
2022年7月現在
（PSA）

不完全雇用率

不完全雇用者は
13.8%または
220万人少ない

登録企業総数

国内の企業総数は
1,080,638社で、
857万人の雇用を創出
（99.58%が零細・
中小企業）

最近の上向きの経済成長にもかかわらず、フィリピンにおいては2021年、1999万人が貧困基準以下で生活しており、それは人口の18.1%に相当し、2018年の1767万人という記録を上回ります。

貧困率

2021年は18.1%、すなわち1999万人が貧困基準以下、5人家族で月平均12,030フィリピンペソで生活していたと推定されます

最低限度生活率

必要最低限度の食糧需要を満たすのに収入が足りないフィリピン人の割合は、5.9%とされます。

政治状況

最近就任したフェルディナンド・マルコス・ジュニア大統領は、6年の任期が終わる2028年までに貧困率を9%まで削減することを目標としています。

2022年6月30日に正式に就任したマルコス大統領は、選挙中に訴えた「国家の一致団結」をもとに政策を立てています。

新政権の戦略は、質の高い仕事を増やし、競争力のある製品を生み出すため、開放経済の再度実現、人的資源と社会的保護への投資、製造業の変革に重点を置いています。「Jobs！Jobs！Jobs！経済プログラム」のもと、大統領は、大企業も含め、フィリピン人の雇用創出や経済維持における零細・中小企業の役割を重視しています。経済部門を強化するため、大統領は代表例として以下のような取り組みを掲げました。

- 期限付きで解雇と再雇用を繰り返す違法な短期雇用方式（endo）の撤廃
- 国家雇用回復戦略（NERS）の強化
- 雇用機会に向けて良い労働者を育成するため、官民連携（PPP）の復活
- 雇用創出のため、国内の農業、旅行観光業、運輸業の強化
- ドゥテルテ元大統領の都市化・インフラ開発計画の継続、電子商取引やビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）のためのデジタルインフラの整備

フィリピンの労使関係

フィリピン経営者連盟（ECOP）は、最終的にビジネスが繁栄する公平な環境をつくることを念頭に、政府との連携策を積極的に進めて、関係を育んでいます。

またECOPは、経営者と労働者が政府の政策策定やプログラム開発に参加できるよう、様々な社会対話の体制を継続して活用しています。

ECOPは、社会的なパートナーとして、
産業界の平和と調和を強く支援・推進しています。

フィリピンにおいて、ECOPは、労働や社会政策課題について経営者の意見を表明する唯一の団体として公式に認められています。

一方労働者側は、フィリピン労働組合会議（TUCP）、自由労働者連盟（FFW）、フィリピン進歩労働同盟（SENTRO）などの全国的な連合組織が全国レベルで代表しています。

上記労働組織は、他の労働組織と共に、**Nagkaisa（結束）**という同盟を2012年4月に結成し、「雇用安定の推進、電気料金の引き下げ、公共労働者のエンパワーメント、労働者の生活賃金の引き上げ」を掲げました。

他に、組合連合が140近く、企業レベルの組合は18,000ほどあります。

2018年、戦略的パートナーシップ協定（SPA）2018-2021に基づくデンマーク産業連盟（DI）の技術的・財政的支援により、ECOPは**リーダーズフォーラム（LF）**を設立することができました。LFとは、経営者と労働者が共通の懸念事項を話し合うことができる場であり、最終的に両者の合意点と提案を含む社会的協定あるいは政策文書に署名するに至ることもあります。

Leaders Forum

Philippine Chamber of Commerce and Industry

Employers Confederation of the Philippines

PHILEXPORT

LFにより、発言権が認められた確固とした場が労働者と経営者に提供され、政府が介入する前に両者が集まって話し合いができるようになりました。

Business, Trade & Energy

Business groups list 11 proposals to Duterte

Philhealth contribution hike halt hailed

Labor, employer sectors unite vs. job mismatch

New social dialogue institution helps the Philippines cope with the coronavirus crisis

6 Groups ask Duterte: Appoint true representatives for labor, management in government agencies

Business, Business News

Good governance, synergies urged for next leaders

労働者と経営者の課題と不満

産業界の平和と調和の実現を妨げる企業レベルの課題や障害には現在、**新しい勤務形態による生産工程の混乱、労働条件、労働法の実施、対話プロセス**などがあります。（ECOP-DECP 社会対話に関する環境調査 2021）

その他の課題：

調査した276社のうちの66%が、コンピュータ、通信機器、インターネット接続などのテクノロジーやリソースへのアクセスが限定されているため、テレワークが可能な従業員は全体の18～20%であるとしています（フィリピン労働雇用省・労働研究所）。

一方で、34%の企業が、業務や従業員の職務の性質、代替勤務形態の実現可能性、限られたリソースといった理由で、在宅勤務やテレワークを採用する準備が整っていない、あるいはそのような勤務形態が実現可能かどうかわからないとしています。

アジアにおいては、ほぼすべて（95%）の従業員が最近新しいスキルを学んだと回答していますが、驚いたことに97%もの企業がその組織で著しいスキルギャップがあるとしています（Mercer）。

ニューノーマル

世界全体に広がった技術的進歩とデジタルトランスフォーメーションはパンデミックにより加速し、従来のものから新しいものまで多くの仕事や職業に必要とされる能力に変化をもたらしました。現在の従業員のスキルは、大規模なリスキル（再教育）やスキルアップがなければすぐに使い物にならなくなるでしょう。産業界も政策環境に対応できなければ、収入損失のリスクに直面し、やがては雇用の喪失につながりかねません。

私たちは今、次のノーマルに入っています。

不安定な環境に強く、各業界における速いペースの変化に対応できるように、新しい戦略が必要かもしれません。

デジタル経済への移行

- **フィリピンは2021年、ASEAN主要加盟国の中で最も急速にデジタル経済が成長した国と称され、**2020年から2021年にかけて前年比93%という桁外れの拡大を記録しました。

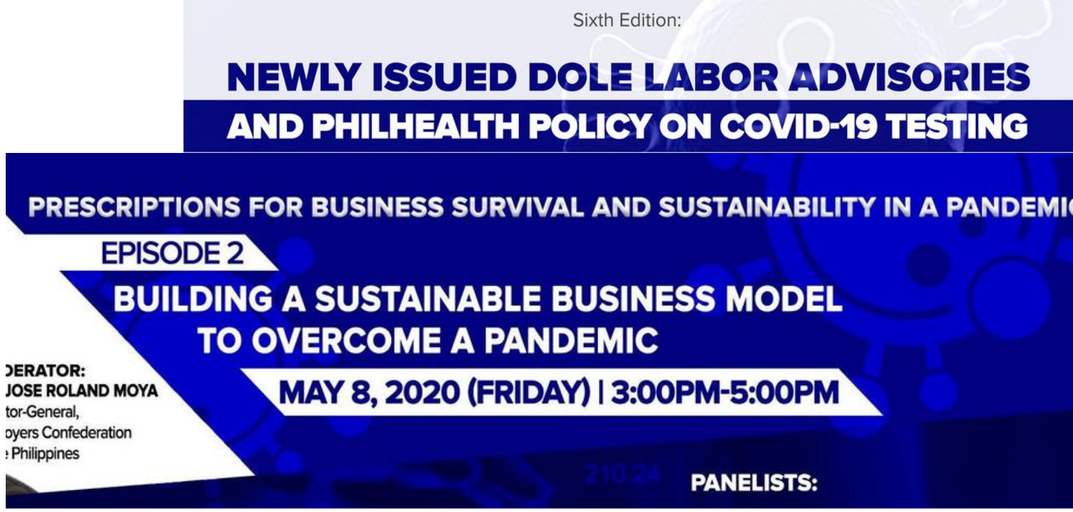
- また、**2021年には電子取引で170億米ドル**の総商品価値を得ました。2025年までに、フィリピンのインターネット経済は400億米ドルまで拡大すると報告書では予測されています。

Shopee Lazada GCash PayMaya

デジタル経済への移行：ECOPの経験

ECOPは、驚くほど速くデジタルトランスフォーメーションを受け入れました。

- まず、ビジネス向け安全衛生手順に関する仮想フォーラムを実施
- 独自のeキャンパスを利用してeラーニングへの移行を開始すると同時に、ハイブリッド形式の研修プログラムも準備
- 企業が国際的な枠組みや国内基準に適合することを支援する目的で、デジタル自己評価ツールも作成
- ECOPのサービスヘルプデスクの一部として、法務・人事テンプレートへのアクセスをデジタル化
- ECOPlus: Amplifying Your Voice（あなたの声を拡大する）というデジタルチャンネルを開設
- ECOPのメンバーにすぐに連絡したり、連絡をもらったりできるように、ECOPmmunityというViberコミュニティを開設
- コロナがあってもなくても、デジタル化によりメンバーの登録や決済をもっと簡単に



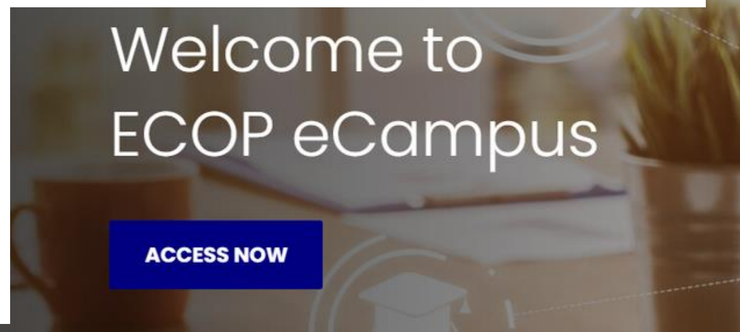
Business Case, Business Cares: A Series on Good Business Practices

EBMO Actions on COVID-19: Crisis Management and Member Engagement

Digital Self-Assess
Checklist Introduction

The Employer's Confederation of the Philippines (ECOP) actively promotes responsible business conduct which is anchored on international frameworks and national standards. With support from the International Labour Organization (ILO) under the Trade for Decent Work project, the Digital Self-Assessment Checklist (DSAC) was developed. This tool will enable companies, especially, MSMEs to practice due diligence and ensure that their policies and programs are aligned with global best practices and national laws.

GET STARTED »



ギグエコノミーの台頭

ギグエコノミーとは、**デジタルプラットフォームを通してデジタルプラットフォーム上で発生する独立した請負を特徴とする労働市場**と定義されます。これには、オンラインのフリーランス、デリバリー、タクシー、マイクロワークなどがあります。仕事が大量に失われたことにより、人員削減にあった労働者はリモートワークを利用するようになりました。

オンライン市場やアプリの台頭と共に、デジタルプラットフォームによりフィリピンのフリーランサーは、写真、ブログ、Vlog、グラフィックデザイン、ライティング、映像撮影、建築、エンジニアリングなどのサービスを必要とする顧客を見つけることが容易になりました。

フィリピンクリエイティブ経済委員会のPaolo Mercado会長によると、**最大150万人のフィリピン人がフリーランスのサービス向けの国際的なオンラインプラットフォームに登録しています**。複数の収入源は、フィリピンの低所得から中所得の労働者が毎日の生活費を何とか賄うのに役立ちました。

ハイブリッドワーク／テレワーク

パンデミックが発生する前に、フィリピン議会は**在宅勤務法 共和国法第11165号**を制定しました。同法では、**「在宅勤務」**は民間企業の従業員が電気通信技術やコンピュータ技術を利用して別の仕事場で働くことを可能にする勤務形態と定義されています。

フィリピンの従業員は、ハイブリッド勤務を好んでいます。15,000人以上のフィリピン人の回答から、従業員は完全在宅勤務、またはハイブリッド勤務のいずれかを望んでいることが示されました。（JobStreet）

フィリピンの従業員のほとんどがハイブリッド勤務の選択肢を与えられると、より幸せであると回答。それにもかかわらず、ハイブリッド勤務の対応準備が万全である企業は30%未満です。現地従業員の59.6%がハイブリッド勤務を希望しており、96.6%の経営者が支持する、59.6%が大いに支持するとしています。
また、従業員の89.2%がハイブリッド勤務によりウェルビーイングが全体的に向上し、92.2%が前より幸せになったと感じていることがわかりました。（Cisco）

ウイズコロナ・アフターコロナの人材戦略

「**Quiet quitting（静かな退職）**」は、職場で最低限の仕事しかせず、ハッスルカルチャー（仕事に全力投球で頑張らなくてはいけないという文化）を拒み、自分の責任以上のことをしないことをいいます。「静かな退職」の要因には、物理的なオフィスへの復帰、多数の燃え尽き従業員に異常な圧力が蔓延する職場環境、経営者の搾取的な手法などがあります。

「静かな退職」対策：

- 企業は共感を実践すること。経済的安定とは別に、心の健康を一番大事にする
- 柔軟性を高め、仕事に目的を持たせたる
- 学習や啓発の機会を増やす（スキルアップ、リスキル）
- 多様な人材への対応として、インクルージョンやポジティブな企業文化づくりに取り組む
- コロナ禍がもたらした需要の変化に合わせて、従来の製品種目をリパーパス（既にあるものを新しい目的で利用）する
- 従業員定着戦略を見直す

フィリピンに進出する日本企業へのアドバイス

フィリピン労働雇用省令2022年第237号、
共和国法第11165号 改正施行細則
「在宅勤務法」

- 在宅勤務制度で働く従業員を保護する法規。自宅または別の仕事場でなされた仕事は、通常の職場でなされた仕事と同じであると見なされることを前提に、在宅勤務で働く従業員を二流社員として扱うべきではありません。
- このような勤務体制の実施を望む外国および現地経営者は、会社方針を策定することが奨励されます。

フィリピン労働雇用省通達2022年第01号
隔離中の労働者に対する新型コロナ給付：
政府の役割と経営者の責任

- 民間企業の全従業員に対し、新型コロナ濃厚接触者と特定された場合、または新型コロナ感染の疑い・可能性がある、もしくは確定された場合、関連法に基づき、自宅または施設での隔離を義務付けています。
- 経営者に対し、従業員または従業員の代表者（もしいれば）と相談して、従来の休暇給付に加え、適切な有給隔離休暇制度を採用し実施するよう要請しています。

フィリピンに進出する日本企業へのアドバイス

フィリピンの労働契約政策

- 法律は、あらゆる形態の請負や下請けを禁止しているわけではありません。正当な請負や下請けは、フィリピン労働雇用省令2017年第174号のもとで実施される労働法のもとで許可されています。法律で禁止されているのは、労働力のみの請負やその他の違法な雇用形態です。
- 労働力のみの請負とは、請負業者または下請け業者が、発注者のために仕事や作業をする労働者を単に募集、供給、または配置するだけの取り決めを意味します。

結社の自由

- フィリピン憲法で、権利章典において以下の通り保障されています。「公共セクターまたは民間セクターで雇用される者を含む人民が、法律に反しない目的で、組合・連合・団体を結成する権利は剥奪されません。」
- フィリピン労働法では、「商業・工業・農業の企業、宗教・慈善・医療・教育の機関に雇用される者はすべて、営利・非営利を問わず、自己組織化する権利、および労使協議の目的で自身が選択した労働組織を結成、それに参加、またはそれを支援する権利を有する」とも規定されています。
- ECOPは方針として、組合の組織化や、組合員・非組合員にかかわらず企業ベースの対話体制の整備を促す取り組みには一切干渉しません。ECOPはまた、**結社の自由には結社しない自由も含まれること**を繰り返し主張しています。

フィリピンに進出する日本企業へのアドバイス

また、労働雇用省が、ECOPが代表を務める国家三者産業平和評議会（NTIPC）を通して、以下のテーマに関する政策レビューを最近開始したことも特筆すべきです。

- 労働安全衛生法（共和国法第11058号）施行細則
- 労働法第128条に基づき労働法規の執行および施行に関する改正規則（再付番）
- 労働法第106条から第109条までの施行規則（請負および下請け）（改正）
- 共和国法第10395号（三者主義法）施行細則

労働安全衛生（OSH）法が2017年に可決した後、世界的なパンデミックが起きて、多くの企業がOSHへの関心をさらに深めています。ECOPはこの機会に、独自のOSH Academyを組織化しました。OSHの分野で能力を高めてきたECOPは、安全教育機関として労働雇用省から認定を受けています。

このレビューは、特に新型コロナが社会変化を加速させていることもあり、同省の労働法を時代に合うように見直す目的に沿ったものです。ECOPはこのレビューを歓迎し、ビジネスの福利厚生と雇用を保護するプロセスに参加し、政策改革がビジネスおよび投資環境全般に有益となるよう全力で取り組みます。

フィリピンにおける労働文化

フィリピン人労働者の文化を理解することは、投資家にとって重要です。フィリピンの労働文化は、いろいろな意味で豊かで多様です。

- フィリピン人労働者は家族的です。仕事のチーム内で、仲間は第二の家族だと思っています。
- 職位や階級、肩書きは、フィリピンでは一般規範として社会に浸透しています。部下が自分より職位の上の人を「Ma’am」または「Sir」と呼ぶのは一般的です。フィリピン人にそういった呼び方はしないように伝えても、（ほとんどの場合）そう呼びます。
- またフィリピンの規範には、「恥または謙虚（面子）」（hiya）という考えがあります。面子（hiyaまたはmahiyain）を保つことはフィリピン人の価値観であり、他人が自分のことをどう見るかを重視します。謙虚さと自尊心は、フィリピンの労働文化において重んじられているのです。
- フィリピンの企業や労働者は今、職場におけるダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）を受け入れています。違う社会規範を持つ若い労働者の参入により、LGBTQ+や女性のエンパワーメントに関する政策やプログラムへの道が開かれるのです。

ECOPの取り組みは、労働市場や経済全体における前向きな発展と機会づくりに根ざしています。また、ECOPは事業と雇用を擁護するために最前線に立ち続けて尽力しています。

以下の力強いメッセージを世界に発信したいと思います。
1）フィリピンは、ビジネスに対しオープンである
2）政策環境は、投資しやすく、雇用も創出できる
3）経営者は、デジタルを駆使して、アジャイルでレジリエンスが高く、良き企業市民である
4）職場や作業空間は、安全で健康的でインクルーシブ（包摂的）である
5）労働者には、「働き方の未来」の要求に対応できるスキルと能力が備わっている

Employers Confederation of the Philippines

ご清聴ありがとうございました。

フィリピン経営者連盟
事務局長 Jose Roland A. Moya

-